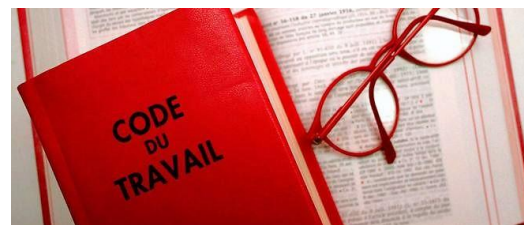


[illegible]

Les articles ci-dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPIV.

Les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité ou de pouvoir

Les violences sexistes et sexuelles représentent un enjeu majeur dans la société actuelle, si elles sont présentes dans la rue, dans les couples, elles le sont également en entreprise, c'est d'ailleurs ce que touche le rapport de la MIPROF du 18 novembre 2024, déposé auprès du Gouvernement.

Ce rapport met en lumière les dysfonctionnements d'un monde du travail qui favorise parfois ces violences, mais surtout, qui se désintéresse et ne met en place aucun moyen pour lutter contre ces pratiques qui depuis longtemps sont étouffées pour ne pas faire débat.

Après six mois de travail et plus de 70 auditions, la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) a rendu son rapport sur les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité et de pouvoir.

En effet, ce rapport insiste sur le fait que l'existence d'une relation de pouvoir, d'autorité ou de subordination favorise les violences sexistes et sexuelles, et de plus, 91% des personnes victimes de ces violences sont des femmes, tandis que 99% des personnes condamnées pour violences sexuelles et sexistes sont des hommes. Ces chiffres peuvent notamment s'expliquer par une faible mixité sociale relative aux postes à responsabilité.

En effet, si une relation d'autorité et de pouvoir favorise ces violences sexistes et sexuelles, plusieurs facteurs peuvent également conduire à créer des situations propices au développement de ces dernières, en effet comme le travail de nuit, la situation de précarité de certains travailleurs, les horaires atypiques, ou encore comme mentionné ci-dessus, la faible mixité des effectifs.

Le rapport fait tout de même état d'une amélioration des conditions de travail des femmes, notamment permise avec l'instauration de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes, constitutif d'une obligation de résultat créé par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

De manière pratique, l'index de l'égalité professionnelle va permettre d'évaluer l'entreprise sur 100 points en fonction de divers éléments :

- L'écart de rémunération femmes-hommes
- L'écart de répartition des augmentations individuelles
- L'écart de répartition des promotions
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité
- Le nombre de personnes du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

En fonction de son résultat, l'entreprise s'exposera à une amende équivalente à 1% de sa masse salariale.

La MIPROF nuance tout de même ces propos, en indiquant que le lieu de travail doit également être perçu comme un cadre protecteur, notamment au vu des obligations incombant à l'employeur, comme l'obligation de sécurité, de santé, qui comporte également les violences sexuelles et sexistes, mais également un côté protecteur se traduisant par la présence du Comité Social et Économique dans les entreprises de plus de 11 salariés, ainsi qu'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

La MIPROF propose alors dans son rapport une liste de recommandations afin de lutter efficacement contre les violences sexistes et sexuelles, ces recommandations se classe en plusieurs points :

- Prévenir les violations, avec une extension de la conditionnalité des aides publiques, la création d'un label Agir contre les violences sexistes et sexuelles, la désignation d'un organisme indépendant pour certifier et contrôler les organismes de formation, l'éducation à ces violences sous différentes formes, la mise en œuvre de formation obligatoires, la pérennisation des enquêtes de victimisation, mais aussi une évaluation de l'objectif fixé dans les instances dirigeantes et exécutives.
- Repérer les violences, notamment avec une généralisation des structures d'écoute et de signalement
- Sanctionner les violences, avec la mise en place d'ordonnance de protection même en dehors du cadre conjugal, l'incitation et l'accompagnement renforcé d'enquêtes internes et la mise en œuvre de sanctions disciplinaires équitables, rapides et dissuasives mais aussi l'expérimentation dans les juridictions de pôles spécialisés sur les violences sexistes et sexuelles dans le cadre de relations de travail
- Accompagner et réparer, comme l'octroi de l'aide juridictionnelle dès le dépôt de plainte, la formation à l'évaluation des conséquences physiques et psychologiques et l'augmentation du nombre de spécialistes de cette problématique, mais aussi l'amélioration de la prise en charge par les assurances ou les mutuelles des frais liés aux actions judiciaires et aux soins des victimes de violences sexistes et sexuelles.

Le rapport fait aussi état de recommandations propres au domaine de la santé, du sport, de la politique.

Quand bien même ces recommandations ne peuvent qu'avoir pour effet de limiter le nombre de victimes de violences sexistes et sexuelles, il faut également s'attacher à la personne de témoin, puisqu'en effet, si tous les dispositifs tendent à protéger les victimes, et en amont, faire en sorte qu'elles ne deviennent pas victimes, les témoins ont également une place prépondérante en matière de violences au travail.

La part des femmes victimes de ce type de violence ne parlent pas, ou n'arrivent pas à prouver ces agissements par manque de preuve, car l'employeur, ou le supérieur hiérarchique garde un pouvoir de contrôle et de dissuasion qui est indéniable. Le travail représentant une place prépondérante dans la vie des actifs, il est aussi un bon moyen de pression pour faire taire ces agissements et rendre leur preuve de plus en plus compliqué, et ce malgré toutes les recommandations possibles.

Elise ROMÉLOT

Sources :

- <https://travail-emploi.gouv.fr/violences-sexistes-et-sexuelles-sous-relation-dautorite-ou-de-pouvoir>
- Rapport de la MIPROF

Un tournant jurisprudentiel concernant l'avis d'inaptitude : une formule équivalente peut dispenser de l'obligation de reclassement

Le principe : une obligation de reclassement qui incombe à l'employeur

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à reprendre son poste par le médecin du travail, l'employeur est tenu de rechercher un poste de reclassement adapté à ses capacités. Cette obligation s'applique à l'ensemble du territoire français et, le cas échéant, au sein du groupe auquel appartient l'entreprise. La recherche doit être menée avec sérieux et loyauté afin d'offrir au salarié une solution aussi proche que possible de son emploi précédent.

L'exception : une dispense de reclassement soumise à des conditions strictes

Toutefois, cette obligation de reclassement ne s'impose pas si le médecin du travail mentionne explicitement dans son avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement (1).

Pour que l'employeur soit dispensé de cette recherche, il faut que l'une des cases de dispense prévues par l'arrêté du 16 octobre 2017 (2) soit cochée. Cependant, cette dispense peut être contestée devant le conseil de prud'hommes, notamment si l'avis médical précise uniquement une inaptitude sur un site particulier de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur doit envisager un reclassement dans ses autres établissements (3).

Vers une interprétation plus souple de la Cour de cassation

Dans une décision récente du 12 février dernier (4), la Cour de cassation a introduit un assouplissement dans l'interprétation des mentions du médecin du travail. Dans cette affaire, l'avis d'inaptitude indiquait que *"l'état de santé du salarié ne permet pas de faire des propositions de reclassement au sein de l'entreprise, filiale et holding compris, et le rend inapte à tout poste"*.

L'employeur a procédé au licenciement sans recherche préalable de reclassement. Le salarié contestait cette mention, estimant qu'elle ne reprenait pas à l'identique les formulations prévues par le Code du travail. Cependant, la Cour de cassation a admis que cette formulation était équivalente et suffisait à dispenser l'employeur de son obligation de reclassement.

Pourquoi cet arrêt est important ?

Cette position tranche avec les arrêts rendus antérieurement sur la dispense de reclassement. Jusqu'à présent, seules deux formulations étaient admises pour dispenser l'employeur de son obligation de reclassement :

- "Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé"
- "L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi"

Postérieurement aux faits et depuis un arrêté de 2017, le médecin du travail peut simplement cocher l'une des deux mentions sur l'avis d'inaptitude. Toutefois, il a également la possibilité d'annoter l'avis d'inaptitude, ce qui peut parfois laisser subsister une ambiguïté.

En pratique, les médecins du travail rédigent leurs avis en fonction de leur expertise médicale, sans nécessairement mesurer les implications juridiques de leurs propos. Leur intention est souvent de clarifier la situation en explicitant leur avis, plutôt que de se limiter aux deux formulations prévues par la loi, notamment lorsque leur objectif est d'élargir l'impossibilité de reclassement à l'ensemble du groupe et non à la seule entreprise.

Désormais, la Cour de cassation admet qu'une formule équivalente puisse suffire pour justifier la dispense de reclassement, ce qui apporte une plus grande flexibilité aux employeurs. Cette évolution marque une rupture avec la jurisprudence antérieure, qui imposait une stricte conformité textuelle aux deux formulations prévues par le Code du travail.

Toutefois, des précautions s'imposent pour les employeurs...

Bien que cette décision semble faciliter la pratique pour les employeurs, elle présente néanmoins certains risques. En l'espèce, la solution adoptée apparaît cohérente, la mention du médecin du travail étant explicite. Une position contraire aurait été sévère.

En revanche, il serait préférable que les médecins du travail continuent d'utiliser les formulations prévues par la loi pour éviter tout contentieux. Les employeurs devront être vigilants quant à la lecture des avis d'inaptitude et, en cas de doute, solliciter des précisions auprès des médecins du travail, comme le permet le Code du travail (5).

Des nouveaux modèles d'avis d'inaptitude entrent en vigueur au 1er juillet 2025

Un arrêté en date du 3 mars 2025, publié le 15 mars (6), a modifié les modèles d'avis d'aptitude, d'inaptitude et d'attestation de suivi délivrés par les professionnels de santé du service de santé au travail aux salariés examinés. L'annexe 3 de cet arrêté prévoit notamment un modèle d'avis d'inaptitude.

Dans ce nouveau modèle, il est précisé dans la rubrique relative aux deux cas de dispense légale de reclassement qu'il s'agit d'un « cas exceptionnel privant le salarié de son droit à reclassement par l'employeur et permettant son licenciement sans consultation du comité social et économique sur les propositions de reclassement ».

Cette précision a pour objectif d'informer plus clairement le salarié des conséquences de la dispense de reclassement sur son contrat de travail. En revanche, une telle mention pourrait laisser entendre que l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail constitue en lui-même un acte de licenciement, alors que cette décision relève exclusivement de l'employeur.

Il est évident qu'il est crucial de sécuriser les dispenses de reclassement, tant pour les salariés que pour les employeurs. Il conviendra donc de suivre avec attention l'utilisation de ce nouveau modèle d'inaptitude afin d'adapter les pratiques en conséquence.

Margaux MAZZINI

Sources :

- (1) Article L. 1226-2-1 du Code du travail
- (2) JORF n° 0247 du 21 octobre 2017
- (3) Cass. Soc., 13 décembre 2023, n°22-19.603
- (4) Cass. Soc., 12 février 2025, n°23-22.612
- (5) Article L. 4624-4 du Code du travail
- (6) JORF n° 0064 du 15 mars 2025

Pour la Cour de cassation, il est « d'usage » que l'usage réponde à trois critères cumulatifs

En droit du travail, un usage désigne une pratique répétée au sein d'une entreprise ou d'un secteur d'activité qui, par sa constance et sa généralité, acquiert une valeur normative et s'impose aux parties au même titre qu'une règle de droit. Cet usage repose sur trois critères cumulatifs : la constance, c'est-à-dire une application régulière et répétée dans le temps. La généralité ensuite, car il doit concerner l'ensemble des salariés ou une catégorie bien définie de salariés. Enfin, la fixité, signifiant qu'il est appliqué de manière stable et prévisible.

Un usage peut ainsi porter sur divers aspects des relations de travail, comme l'octroi de primes, de congés supplémentaires ou encore des avantages en nature. Bien qu'il ne résulte pas d'un texte écrit, un usage peut s'imposer à l'employeur qui ne peut le supprimer unilatéralement sans respecter une procédure spécifique de dénonciation, impliquant une information préalable et un délai de prévenance raisonnable.

Les trois critères incontournables : la base de l'usage en droit du travail

Dans un arrêt du 19 mars 2025 (1), la chambre sociale de la Cour de cassation a eu à se prononcer sur l'existence d'un usage dans une entreprise. Dans cet arrêt, l'employeur fait grief à l'arrêt de la Cour d'appel de Caen du 5 octobre 2023 de l'avoir condamné à payer à un salarié certaines sommes à titre de primes et de congés payés suite à la rupture du contrat de travail, en considérant qu'il s'agissait d'un usage établi dans l'entreprise.

Il y a en effet eu le versement de primes lors des années 2018, 2019 et 2020. Cependant, le montant de ces primes était irrégulier. C'est-à-dire que le mode de calcul de cette prime n'était pas préalablement et clairement identifiable d'une année à l'autre.

Pour se défendre, l'employeur avance l'absence du troisième critère définissant l'usage, la fixité. La prime n'était alors pas objectivement distribuée grâce à l'existence d'un quelconque calcul prédéfini. De plus, la généralité de cette prime au sein de l'entreprise n'avait pas été suffisamment démontrée selon l'employeur. Il n'était pas évident de déterminer quelle catégorie du personnel en avait le bénéfice. Il apparaît que seul le critère de constance était démontré.

La Cour de cassation a cassé et annulé l'arrêt de la Cour d'appel de Caen du 5 octobre 2024, au motif « que le paiement d'une prime est obligatoire pour l'employeur lorsque son versement résulte d'un usage répondant à des caractères de généralité, constance et fixité. » Le simple fait qu'une prime soit versée chaque année ne suffit donc pas à en faire un usage obligeant l'employeur à la maintenir.

L'usage, un droit incertain

L'usage présente plusieurs limites. L'inconvénient principal de l'usage réside dans son absence de véritable sécurité juridique, tant pour les salariés que pour l'employeur. Contrairement aux accords collectifs ou aux dispositions légales, qui reposent sur des textes clairs et opposables, l'usage repose uniquement sur une pratique répétée et constante, ce qui le rend vulnérable. D'une part, sa reconnaissance peut être incertaine, car il appartient aux salariés d'en apporter la preuve, ce qui n'est pas toujours évident en l'absence de documents écrits ou d'engagement formel de l'employeur.

D'autre part, l'usage peut être dénoncé unilatéralement par l'employeur, à condition qu'il respecte une procédure déterminée (information des salariés et délai raisonnable).

Cette facilité de remise en cause fait de l'usage un avantage précaire, qui peut disparaître à tout moment en fonction de la volonté de l'employeur ou des impératifs économiques de l'entreprise.

Les salariés peuvent donc se voir privés d'un bénéfice qu'ils considéraient acquis, sans véritable négociation ni contrepartie, ce qui peut être source d'incompréhension et de tensions sociales. Enfin, l'usage ne bénéficie pas du même niveau de protection qu'un accord collectif, qui engage les parties pour une durée déterminée et nécessite un dialogue entre employeurs et représentants du personnel. En somme, bien qu'il puisse être avantageux lorsqu'il est appliqué de manière stable, l'usage demeure une source d'incertitude, car il ne garantit aucune pérennité aux droits qu'il confère.

L'usage : une sécurité relative, mais renforcée par la jurisprudence de la Cour de cassation

Bien que l'absence de texte encadrant un usage puisse engendrer une certaine insécurité juridique, ce mécanisme bénéficie néanmoins d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation. En effet, la Cour de cassation avait déjà eu l'occasion de se prononcer sur la validité d'un usage.

Dans un arrêt du 20 novembre 2024 de la chambre sociale de la Cour de cassation (2), une salariée avait saisi les juridictions prud'homales afin d'obtenir le paiement de diverses sommes à titre de prime et dommages et intérêts.

Cette salariée avait en effet obtenu une prime durant sept années (de 2010 à 2017), et affirmait donc qu'il s'agissait d'un usage du fait de la constance de la prime. La cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion avait fait droit à sa demande sans rechercher si la prime présentait dans son montant ou ses modalités de calcul un caractère fixe.

La Cour de cassation a cassé et annulé l'arrêt de la Cour d'appel au motif que le paiement d'une prime est obligatoire pour l'employeur lorsque son versement résulte d'un usage répondant à des caractères de généralité, constance et fixité.

La Cour de cassation affiche une jurisprudence constante concernant les conditions d'existence d'un usage. Cela renforce alors la sécurité juridique attachée à cette notion.

Les trois conditions de validité d'un usage : un cadre trop défavorable au salarié ?

Le respect des trois critères nécessaires pour reconnaître un usage (constance, généralité et fixité) présente un avantage indéniable, car il assure qu'une pratique régulière et stable puisse devenir contraignante pour l'employeur. Cela évite que des pratiques ponctuelles ou mal définies soient prises en compte comme des usages valides.

Cependant, cette exigence de critères stricts pourrait, dans certains cas, pencher en faveur des employeurs. En effet, ces derniers pourraient jouer sur l'absence de clarté ou de stabilité des pratiques pour éviter qu'elles soient considérées comme des usages. Par exemple, en ne fixant pas précisément les modalités de versement d'une prime ou en limitant son application à une catégorie restreinte de salariés, un employeur pourrait empêcher la reconnaissance de cet usage.

Ainsi, bien que ce cadre puisse garantir une certaine sécurité juridique, il permet aussi aux employeurs d'éviter la création de droits obligatoires pour les salariés.

Pierre-Antoine FLAQUET

Sources :

- (1) *Cour de cassation, chambre sociale, 19 mars 2025, pourvoi n°23-23.234*
- (2) *Cour de cassation, chambre sociale, 20 novembre 2024, pourvoi n°22-24.521*